

**Norma correspondiente
al cumplimiento de la
Ordenanza de Salario Mínimo de Albuquerque**

Esta es una norma administrativa exigida por la Ordenanza de Salario Mínimo de Albuquerque, ROA 1994, § 13-12-1 y siguientes (“AMWO” por su sigla en inglés).

Información de contacto

Cualquier empleado o ex empleado (“Empleado”) puede comunicarse con el Departamento Legal de la Ciudad de Albuquerque (“D. Legal”) llamando al (505)768-4500 y denunciar el incumplimiento de la ordenanza AMWO por un empleador. La Ciudad reconoce que algunos Empleados desean iniciar el asunto de manera anónima para impedir represalias o despidos. Por lo tanto, el Empleado podrá comunicarse con el D. Legal y pedir que se proceda de manera anónima. En un principio, se otorgarán los pedidos para proceder de manera anónima, excepto cuando aquí se indique lo contrario.

Carta de requerimiento inicial

Al recibir una reclamación de un Empleado relativa a una presunta infracción de la ordenanza AMWO, el D. Legal le enviará una carta de requerimiento al empleador para notificarle al mismo que la Ciudad ha recibido una denuncia de incumplimiento. El D. Legal exigirá una confirmación escrita de cumplimiento o acción correctiva dentro de los diez días posteriores a la fecha de la carta. Si el Empleador disputa la reclamación, el Empleador deberá proporcionar inmediatamente documentación escrita que demuestre que se pagaron los salarios exigidos. El hecho de que el Empleador no cumpla con la presentación del comprobante de cumplimiento será en sí fundamento para que se tomen medidas adicionales.

La carta tendrá el propósito de informarle al empleador que la falta de cumplimiento puede resultar en cargos penales, una acción civil para reclamar tres veces el déficit del pago, honorarios de abogados y cualquier otro recurso jurídico aplicable. La carta también le informará al empleador que tomar represalias contra un Empleado por reclamar sus derechos conforme a la ordenanza AMWO constituye una base para ejercer el derecho privado de interponer una demanda por daños monetarios adicionales a determinar por un tribunal. La Ciudad podrá representar al Empleado en una demanda por represalias o, cuando sea apropiado, conseguir un abogado privado para representar al Empleado en la demanda por represalias. El motivo de conseguir un abogado privado es que algunos abogados que representan a los empleadores han retrasado el proceso de desagravio de los Empleados al sostener que la Ciudad no tiene la posición ni la autoridad para representar a un Empleado cuando éste ejerce su derecho privado de acción contra un empleador por represalias, lo cual ha sido tradicionalmente visto por los tribunales como un derecho privado a entablar una demanda de responsabilidad civil extracontractual.

Litigio civil

El Empleado tiene el derecho de contratar a un abogado y de proceder independientemente de la Ciudad o de proceder sin abogado. Por otro lado, un Empleado puede pedir que el D. Legal lo represente. El Empleado tiene derecho a decidir si es nombrado como parte interesada de la demanda. Un Empleado también puede optar por proceder como una parte interesada no identificada, bajo el nombre "*Jane Doe*" o "*John Doe*" si ese Empleado determina que el hecho de ser nombrado como una parte interesada de la demanda podría excluirlo de futuras oportunidades de empleo.

Si el Empleado opta por ser representado por el D. Legal, la demanda no se presentará hasta que el Empleado proporcione documentación escrita admisible, como un talón de cheque, que demuestre el

déficit en el pago. Si se lo solicitan, el Empleado firmará una declaración jurada antes de la presentación de la demanda, en la que declare que sí trabajó las horas que reclama, la suma de dinero correspondiente al déficit en el pago y otros hechos que el D. Legal considere necesarios para prevalecer mediante pedimento conforme a las reglas de procedimiento civil una vez entablada la demanda. El D. Legal no entablará una demanda si el Empleado es parte interesada de un litigio pendiente contra la Ciudad. El D. Legal podrá negar representación sin dar explicaciones si el Abogado Municipal determina que la representación del Empleado está prohibida por el Código de Responsabilidad Profesional u otras normas de ética que llevarían a que un abogado razonable concluyera que la representación no es apropiada. El D. Legal podrá retirar su representación si así lo exigiera el Código de Responsabilidad Profesional. El D. Legal no representará a más de un Empleado en una demanda particular si hubiera un conflicto entre los Empleados según lo determine el D. Legal.

Quedará a la sola discreción del Empleado aceptar cualquier arreglo extrajudicial ofrecido por el Empleador. Todos los daños y perjuicios, incluso los honorarios de abogados, otorgados en una demanda civil son propiedad del Empleado. Si la Ciudad procede como una sola parte demandante, la Ciudad le pagará al Empleado el monto completo que se le otorgue a la Ciudad.

Acción penal

El D. Legal podrá optar por no iniciar una acción penal contra un empleador. La decisión de iniciar o no una acción penal la tomará el Abogado Municipal, no el Empleado. Si el D. Legal inicia una acción penal, el Empleado no procederá de manera anónima y estará en la lista de testigos del caso. El Empleado estará disponible para comparecer en todas las audiencias y en el juicio. Si el tribunal impone una multa, la multa no es propiedad del Empleado. Si el tribunal ordena el pago de indemnización, el monto pagado es propiedad del Empleado.

Desagravio equitativo

La multa máxima en una acción penal es de quinientos dólares y el encarcelamiento es improbable, al menos para el primer delito. Si la multa corresponde a un monto menor al salario adeudado, algunos Empleadores pueden optar por pagar la multa en lugar de indemnizar al Empleado. La Ciudad podrá, cuando sea apropiado, pedir que se dicte un mandato judicial o una orden de alejamiento contra un Empleador para impedir, sin limitaciones, incumplimiento o represalias. Si un Empleador demuestra un patrón de incumplimiento de la ordenanza AMWO, la Ciudad podrá pedir una orden judicial que exija el cumplimiento. Si el Empleador posteriormente no cumple o se niega a cumplir, la Ciudad presentará cargos por rebeldía. Las sanciones monetarias por rebeldía no son propiedad del Empleado a menos que el tribunal ordene lo contrario.

Aprobado por:

<u>[Firma] Robert J. Perry</u>	10/6/14
Robert J. Perry,	Fecha
Director Administrativo	